TDB Business View
2026/10/30

九州・沖縄 採用時の最低時給1,171円 2 年連続で最低賃金（全国加重平均）割れ

最低賃金の引き上げペース 「速すぎる」45.0%、「妥当」33.3%

九州・沖縄 最低賃金に関する企業の実態調査（2026 年 9 月）

帝国データバンク

本件照会先
秋山　進（調査担当）
帝国データバンク
福岡支店情報部
092-738-7779（直通）
tdb.fukuoka@mail.tdb.co.jp

発表日
2026/10/30

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。
当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

SUMMARY

企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,171 円となり、前年から 66 円上昇した。一方、2026 年度の最低賃金の全国加重平均 1,177 円を6円下回った。2025 年の▲16円から 10 円改善したものの、2 年連続で最低賃金の全国加重平均を割り込んだ。企業が事業を継続しながら支払えると考える最低時給の上限は平均 1,217 円だった。また、近年の引き上げペースを「速すぎる」とした企業は 45.0%で最多となり、賃金上昇への対応が企業経営の課題となっている。

※株式会社帝国データバンク福岡支店は、九州・沖縄地区 3,084 社を対象に、最低賃金に対する企業の実態についてアンケート調査を実施した。なお、最低賃金に関する調査は、今回で 5 回目

調査期間：2026 年 9 月 14 日～9 月 30 日（インターネット調査）

調査対象：九州・沖縄 3,084 社、有効回答企業数は 1,030 社（回答率 33.4%）

従業員採用時の最低時給は平均 1,171 円
賃金の引き上げが進む一方、賃上げ余力は限界

正社員、非正社員を問わず、九州・沖縄地区の企業が従業員を採用する際の最も低い時給[1]（以下、最低時給）は、平均 1,171 円となり、前年から 66 円上昇した。厚生労働省が発表した 2026 年度の最低賃金（以下、最低賃金）の全国加重平均 1,177 円を 6 円下回った。

採用時の最低時給と最低賃金の差額をみると、2024 年は20円上回っていたものの、2025 年は▲16 円、2026 年は▲6円へと 2 年連続で下回った。最低時給そのものは上昇しているものの、最低賃金（全国加重平均）を下回っている。企業からは、「企業のことが棚上げになっている。賃上げによる人件費増加に対し、企業の収益増が伴っていない。結果、年々利益減少になり、企業努力も限界にきている」（運輸・倉庫、福岡県）との声が聞かれた。

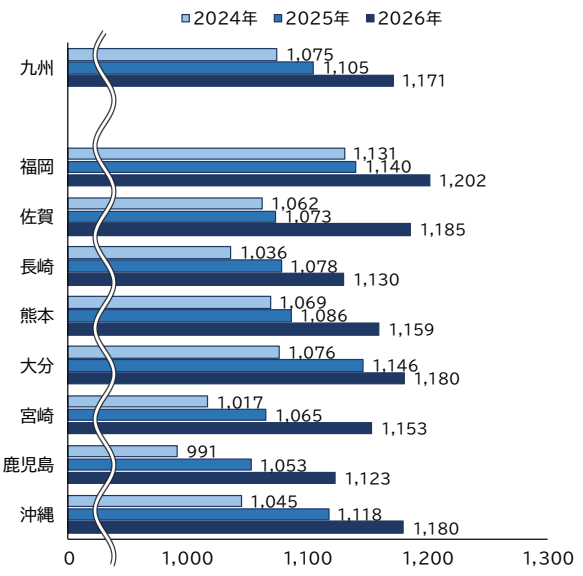
業界別にみると、『不動産』が 1,224 円で最も高く、次いで『建設』が 1,223 円、『サービス』が 1,175 円と続いた。一方で、『農・林・水産』は 1,084 円、『金融』は 1,118 円、『製造』は 1,128 円、『運輸・倉庫』は 1,151 円、『卸売』『小売』は各 1,163 円となり、全体平均を下回った。

専門性や生産性を重視する業種では、採用する人材に求める水準とともに、提示する賃金も高くなる様子が表れている。

他方、最低時給が低い水準にある業種では、賃金上昇分を価格転嫁しにくい状況がうかがえる。企業からは、「取適法が変わっても、現実として売価引き上げ交渉は簡単ではなく、有無を言わさず人件費だけが自動的に上がっていく」（輸送用機械・器具製造、大分県）との声が寄せられた。

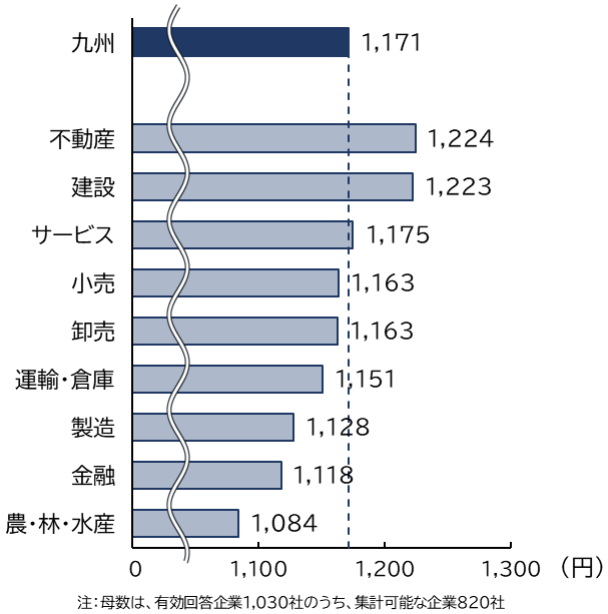
最低賃金と最低時給の推移

年度別　最低賃金と最低時給　推移



注：母数は、有効回答のうち集計可能な九州の企業、2024年712社、2025年676社、2026年820社

2026 年　採用時の最低時給 ～業界別～



注：母数は、有効回答企業1,030社のうち、集計可能な企業820社

[1] 従業員を採用するときの最も低い時給の平均値で、小数点第 1 位を四捨五入している。なお、日給・週給・月給の場合は、時給に換算している

県別の最低時給、福岡県が 1,202 円でトップ

全国では、都道府県別に最低時給をみると、「東京都」が 1,410 円で最も高く、一方で、最も低かったのは「鳥取県」の 1,107 円で、最も高い「東京都」と最も低い「鳥取県」では 303 円の差があり、採用時の最低時給には地域によって大きな開きがみられた。

九州の県別では、「福岡県」が 1,202 円で最も高く、九州で唯一の 1,200 円台となった。

県別の最低時給と最低賃金の差額をみると、「沖縄県」が 94 円で最も大きく、次いで「佐賀県」が 90 円、「福岡県」が 88 円となった。他方、「鹿児島県」は 33 円にとどまり、「長崎県」が 43 円、「熊本県」が 67 円、「宮崎県」が 68 円だった。福岡県の近隣県では、最低時給を福岡の水準に合わせないと人が集まらないために、差額が大きくなっている可能性がある。

最低賃金と最低時給　一覧 ～都道府県別～

（単位：円）

都道府県	最低賃金	最低時給	差額	都道府県	最低賃金	最低時給	差額
北海道	1,131	1,212	81	滋　賀	1,136	1,213	77
青　森	1,090	1,146	56	京　都	1,180	1,247	67
岩　手	1,090	1,126	36	大　阪	1,231	1,318	87
宮　城	1,098	1,169	71	兵　庫	1,172	1,246	74
秋　田	1,090	1,119	29	奈　良	1,107	1,218	111
山　形	1,092	1,128	36	和歌山	1,101	1,165	64
福　島	1,094	1,158	64	鳥　取	1,090	1,107	17
茨　城	1,136	1,196	60	島　根	1,092	1,147	55
栃　木	1,125	1,205	80	岡　山	1,104	1,178	74
群　馬	1,120	1,206	86	広　島	1,141	1,218	77
埼　玉	1,196	1,322	126	山　口	1,101	1,210	109
千　葉	1,195	1,298	103	徳　島	1,103	1,136	33
東　京	1,280	1,410	130	香　川	1,092	1,158	66
神奈川	1,279	1,381	102	愛　媛	1,093	1,141	48
新　潟	1,108	1,154	46	高　知	1,086	1,157	71
富　山	1,119	1,216	97	福　岡	1,114	1,202	88
石　川	1,113	1,201	88	佐　賀	1,095	1,185	90
福　井	1,112	1,233	121	長　崎	1,087	1,130	43
山　梨	1,113	1,195	82	熊　本	1,092	1,159	67
長　野	1,117	1,205	88	大　分	1,096	1,180	84
岐　阜	1,121	1,191	70	宮　崎	1,085	1,153	68
静　岡	1,154	1,204	50	鹿児島	1,090	1,123	33
愛　知	1,195	1,260	65	沖　縄	1,086	1,180	94
三　重	1,143	1,193	50	全体	1,177	1,255	78

注1：最低賃金は、「地域別最低賃金の全国一覧」（厚生労働省ホームページ）より引用
注2：最低時給は、従業員を採用するときの最も低い時給の平均値で、小数点第1位を四捨五入したもの
注3：最低時給の母数は、有効回答企業1万235社のうち集計可能な企業7,899社
注4：青色の網掛けは「全国」を除く値が大きい上位3都道府県、赤色の網掛けは下位3都道府県を示す

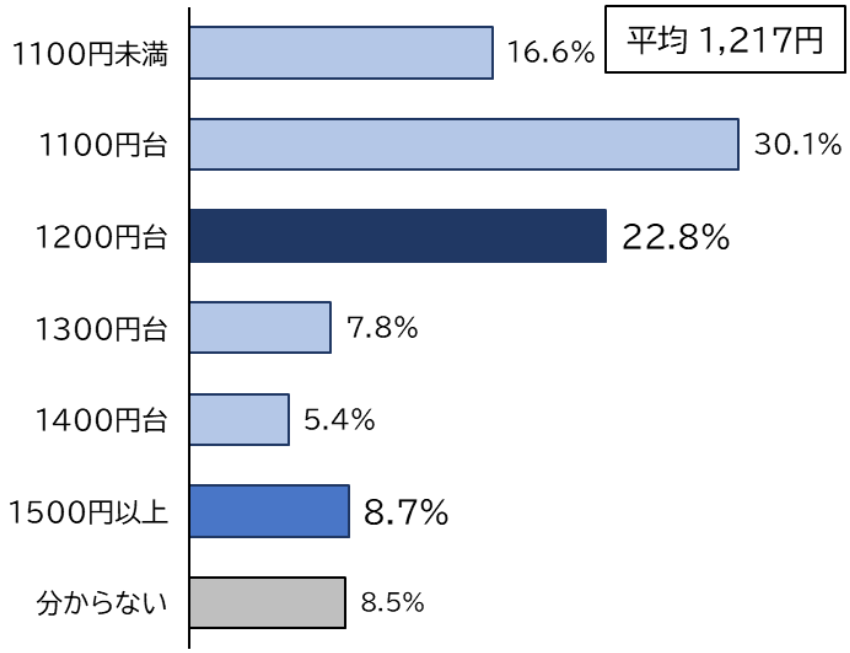
企業が支払い可能と考える最低時給の上限、平均 1,217 円

企業に、事業を継続しながら支払うことが可能な最低時給の上限を尋ねたところ、平均は 1,217 円となり、採用時の最低時給 1,171 円を 46 円上回った。両者の平均額は近く、企業の採用時給が、企業自身が想定する最低時給の上限に近い水準となっている可能性が示された。

また、上限額を『1,200 円台以下』（「1,100 円未満」「1,100 円台」「1,200 円台」の合計割合）とした企業は合計 69.5％と 7 割に迫った一方、「1,500 円以上」は 8.7％にとどまった。政府が遅くとも 2030 年

代前半までのできる限り早期に全国平均 1,500 円の達成を掲げるなか、現時点では、企業が事業を継続しながら支払えると考える水準との間に隔たりがあることがうかがえる。企業からは、「単価は価格競争で下がる一方、人件費や経費は物価高の影響で上昇しており、毎月の賃金を支払っていくことが厳しくなっている」（建設、福岡県）との声が聞かれた。販売単価が上がらない一方でコスト負担が増し、賃上げ原資の確保に苦慮する企業の状況が表れている。

事業を継続しながら支払うことが可能な最低時給の上限



注1：母数（有効回答企業）は、1,030社
注2：平均額は、各選択肢の中間値に各回答者数を乗じ加算したものから全回答者数で除して算出（「分からない」は除く）

最低賃金の引き上げペース、45.0%が「速すぎる」

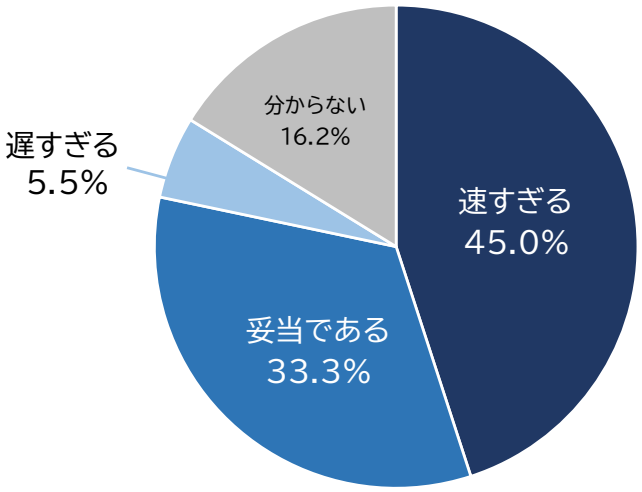
近年の最低賃金の引き上げペースについて尋ねたところ、「速すぎる」が 45.0％で最も多く、「妥当である」は 33.3％、「遅すぎる」は 5.5％、「分からない」は 16.2％だった。2024 年以降、最低賃金は 2024 年に 51 円、2025 年に 66 円、2026 年に 56 円と、毎年 50 円を超える引き上げが続くなか、4 割超の企業が現在のペースを速いと受け止めている。

業界別にみると、「速すぎる」では、『農・林・水産』で 57.1％と最も高く、次いで『運輸・倉庫』が 54.5％、『製造』が 53.8％、『金融』が 52.9％、『小売』が 51.1％となり、5 業界で半数を超えた。一方で、『建設』では「妥当である」が 45.4％となり、「速すぎる」の 29.1％を 16.3 ポイント上回った。

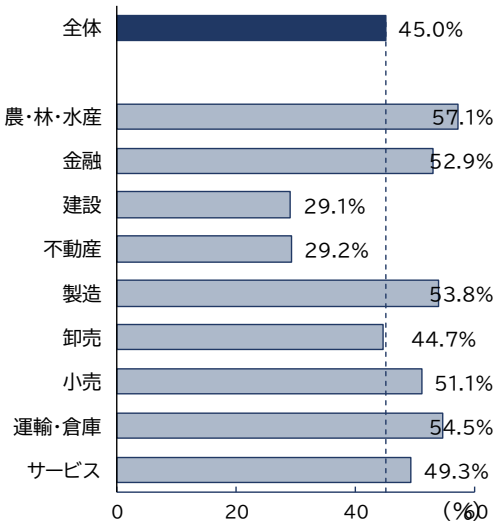
企業からは、「生産性や回転率が上げられるように取り組んでいるが、その効果は直ちに出ないことも少なくなく、それに対して最低賃金が上がっていくスピードが早いように感じている」（精密機械、医療機械・器具製造、福岡県）との声が聞かれた。引き上げの頻度や幅だけでなく、企業が賃金体系や取引価格を見直すための時間も、ペースを評価するうえで重要な要素となっている。

最低賃金の引き上げペースへの判断

最低賃金の引き上げペース



「速すぎる」の割合 ～業界別～



注1：母数（有効回答企業）は、1,030社
注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

まとめ

企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,171 円となり、3 年連続で上昇した。2026 年度の最低賃金の全国加重平均 1,177 円との差は▲6 円となり、2024 年は20円上回っていたものの、2025 年は▲16 円と 2 年連続で下回った。人材確保に向けて企業が最低賃金を上回る時給を設定する一方、最低賃金の引き上げによって、その差が徐々に縮まっている状況がうかがえる。県別では、福岡の近隣県において、最低時給を福岡の水準に合わせないと人が集まらないため、差額が大きくなっている可能性がある。

また、企業が事業を継続しながら支払えると考える最低時給の上限は平均 1,217 円だった。上限額を『1,200 円台以下』とした企業は 69.5%と 7 割に迫った一方、政府が目標とする「1,500 円以上」は 8.7%にとどまった。現時点では、企業が支払い可能と考える水準と政府が目標とする全国平均 1,500 円との間には乖離がある。さらに、近年の引き上げペースを「速すぎる」とした企業は 45.0%で最多となった。一方で、「妥当である」も 33.3%を占めた。

最低賃金の引き上げは、従業員の生活を支え、人材を確保するうえで重要となるが、企業にとっては対象者の時給を改定すれば対応が終わるものではない。新人と既存従業員との賃金差が縮まると、経験や役割に見合った評価が得られていないという不満が生じ、処遇に対する納得感を損なう可能性がある。そのため、企業には既存従業員の賃金も含め、就業規則や各種手当など賃金体系全体を見直す対応が求められる。とりわけ、販売単価や受注額の引き上げが人件費の増加に追いつかなければ、こうした見直しを含む継続的な賃上げは難しい。政府は、最低賃金の引き上げと並行して、適正な価格転嫁や労務費を反映した取引価格の形成、生産性向上・省力化などへの支援を進め、企業が賃上げの原資を継続的に確保できる環境を整えることが求められよう。

＜参考＞最低賃金の引き上げに対する企業からの声

	主な企業からの声	業種 51 分類
ポジティブな意見	中央での大企業と地方の中小・零細企業との格差問題を解決図るのが優先事項と考える	情報サービス業
	最低賃金は大きく引き上げるべきと思うが、一方で企業側に解雇する権利を付与すべきと考えます	不動産
	特定の層だけでなく、中間層を含めた全体の賃金がバランスよく上昇する仕組みを検討する必要がある	鉄鋼・非鉄・鉱業製品卸売
	有能な従業員の賃金は、大きく上げるべき	運輸・倉庫
	国は賃上げに対する税制優遇や補助金支給等でバックアップすべき	機械製造
	賃金が毎年アップする状態になれば、もらった人達はお金を使おうと言う気になります	不動産
	競合他社等の比較、物価指数の上昇を鑑み妥当と判断するが、経営状況により上昇幅については考慮する必要あり	人材派遣・紹介
	最低賃金を改定した先に国民生活が豊かに営まれる国策を期待したい	機械製造
	賃金を上げるのは企業の社会的責務であるし、離職を防ぐことにもなるので、利益拡大を果たしながら積極的に取り組む	機械製造
ネガティブな意見	会社の業績改善より最低賃金の引き上げスピードが速くバランスが取れない状況と、賃金引上げにより社内コスト削減が下請けの価格交渉の足かせになる	運輸・倉庫
	最低賃金を引き上げるのはいいが、収入の壁が存在する限り労働人口は増加しないと感じる	リース・賃貸
	何を根拠に引き上げ金額を決定しているのか、企業の経営と無縁の場所で勝手に決定している感があり、納得できるものとは感じない	繊維・繊維製品・服飾品製造
	生活に影響が出ているにもかかわらず商品は値上げが進み中小企業はダメージを受けていることを無視している気がします	機械・器具卸売
	賃金が上昇しても価格に転嫁できないのでつらい	建設
	中小企業にとっては、ついていけないペースの上昇と思う	医療・福祉・保健衛生
	仕入値が上がっても、そのまま価格に転嫁できるわけではないため、どんどん利益は圧迫されている	飲食料品卸売
	人件費の上昇は利益率の圧迫となり、中小企業にとっては非常に厳しい局面を迎えることとなる	その他の卸売
	賃上げのスピードよりも、人材のスキルアップのスピードが遅いので大手企業のように成長を待つ余裕が持てない	飲食料品・飼料製造